

Roma, 11 aprile 2016



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Direzione generale per l'Attività Ispettiva

ALL'ASSAEREO

Prot. 37/0007363

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – disciplina congedi parentali di cui all'art. 7, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 80/2015.

L'Assaereo ha avanzato istanza d'interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione della disciplina sui congedi parentali di cui all'art. 32, D.Lgs. n. 151/2001, così come modificato dall'art. 7, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 80, recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in vigore dal 25 giugno 2015.

In particolare l'istante chiede se, a seguito del suddetto intervento normativo che prevede per la richiesta di congedo un periodo di preavviso non inferiore a cinque giorni, le previsioni contenute nella contrattazione collettiva formatasi nella vigenza della precedente disciplina normativa possano continuare a ritenersi operative anche con riferimento al periodo di preavviso previgente, fissato nel termine non inferiore ai 15 giorni.

Si pone, inoltre, la questione relativa alla possibilità per il datore di lavoro, anche in presenza di una richiesta del lavoratore nel rispetto del termine minimo di preavviso, di disporre una diversa collocazione temporale di fruizione del congedo in ragione di comprovate esigenze di funzionalità organizzativa.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali, nonché dell'Ufficio legislativo, si rappresenta quanto segue.

Ai fini della soluzione del quesito sollevato, occorre muovere dalla lettura dell'art. 7, comma 1, lett. c), D. Lgs. n. 80/2015 il quale, nel riformulare il disposto di cui all'art. 32, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001, sancisce che ai fini dell'esercizio del diritto in questione *“il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i*

criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo”.

Rispetto alla precedente formulazione dell'art. 32, comma 3, il Legislatore del 2015 è quindi intervenuto solo a ridurre il limite minimo del periodo di preavviso da quindici a cinque giorni, fermo restando, in continuità con la normativa previgente, il rinvio alla contrattazione collettiva per la disciplina delle modalità e dei criteri di fruizione dei suddetti congedi.

La modifica in questione rientra, peraltro, tra le disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 80 in via sperimentale per l'anno 2015 e per le giornate di astensione fruita nel medesimo anno; per gli anni successivi, infatti, l'art. 26, comma 3 del decreto, condiziona il riconoscimento dei benefici alla individuazione della necessaria copertura finanziaria ad opera degli ulteriori decreti attuativi della L. n. 183/2014. Tale copertura è stata successivamente assicurata dall'art. 43, comma 2, del D.Lgs. n. 148/2015 che ha, altresì, espressamente richiamato la clausola di salvaguardia dell'art. 27 del D.Lgs. n. 80/2015 in virtù della quale le misure in questione potranno essere rideterminate con decreto interministeriale nell'ipotesi in cui l'azione di monitoraggio faccia registrare scostamenti rispetto alle previsioni di spesa contemplate dalla norma.

Ciò premesso, in risposta al primo quesito, in considerazione del fatto che l'operatività delle misure introdotte nei termini previsti dal Decreto n. 80/2015 resta condizionata alla verifica, effettuata in sede di monitoraggio periodico, circa la loro perdurante compatibilità finanziaria e tenuto altresì conto del fatto che il Legislatore del 2015 ribadisce, in continuità con la formulazione precedente dell'art. 32, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001, la validità del rinvio alla contrattazione collettiva per la disciplina dell'istituto, **si può ritenere che le clausole della contrattazione collettiva già vigenti alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 80/2015 continuano ad essere efficaci anche in relazione alla individuazione dei termini di preavviso nella stessa previsti.**

In particolare, deve ritenersi che i termini di preavviso minimi restino fissati in 15 giorni tutte le volte in cui la contrattazione collettiva abbia richiamato, ai fini della loro individuazione, il termine minimo previsto dalla normativa vigente al momento della definizione degli accordi.

Per quanto concerne il secondo quesito, riguardante la possibile collocazione temporale alternativa del congedo da parte del datore di lavoro, va osservato che la giurisprudenza di legittimità qualifica il diritto alla fruizione del congedo in termini di diritto potestativo, in relazione al quale vige l'unico onere del rispetto del preavviso (cfr. Cass. 16 giugno 2008, n. 16207). Resta comunque ferma la possibilità – così come rappresentato con risposte ad interpello n. 31/2010 e n. 1/2012 in relazione ai permessi ex L. n. 104/1992 – di disciplinare la fruizione dei congedi attraverso accordi da prendere anche a cadenza mensile con i richiedenti o con le loro

rappresentanze aziendali, volti a contemperare la necessità di buon andamento dell'attività imprenditoriale con il diritto alla cura della famiglia.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Danilo Papa)

IF

SC/ADB